RAPPORT TRIENNAL SUR LES EFFETS DE LA LOI SUR L'ABOLITION DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE (1982, chapitre 12)

janvier 1989

Ministère de la Main-d'oeuvre
et de la Sécurité du revenu

90-01397/

Monsieur Pierre Lorrain
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Gouvernement
Québec (Québec)

Monsieur le Président,

Conformément à la " Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire et modifiant certaines dispositions législatives " (1982, chapitre 12), je vous transmets le deuxième et dernier rapport triennal prévu à l'article 22 de cette loi.

Le rapport porte sur les effets de l'abolition de l'âge de la retraite obligatoire au Québec.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le Ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu.

André Bourbeau
Québec, janvier 1989

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
INTRODUCTION	1
1. LE CONTENU DE LA LOI.	2
1.1 Le droit de demeurer au travail après l'âge normal de la retraite.	2
1.2 Les modifications aux régimes de retraite.	3
2. LES OBJECTIFS VISÉS ET LES EFFETS ESCOMPTÉS DE LA LOI.	5
3. LES EFFETS QUANTIFIABLES DE LA LOI.	8
3.1 Les effets sur la participation des personnes âgées au marché du travail.	9
3.2 Les effets sur les entreprises.	13
3.3 Les plaintes déposées en vertu de la loi et l'ajustement des régimes supplémentaires.	17
3.3.1 Les plaintes déposées en vertu de la loi.	17
3.3.2 L'ajustement des régimes supplémentaires de rentes.	20
CONCLUSION	21
ANNEXE A: TABLEAUX STATISTIQUES	
A1. Les caractéristiques des personnes salariées, occupées ou en chômage, âgées de 55 à 69 ans, Québec, décembre 1986.	23
A2. L'évolution de la situation des personnes de 55 ans et plus sur le marché du travail, moyennes annuelles, Québec, 1975 -1987.	25
A3. Les résultats de l'enquête auprès des entreprises.	27

INTRODUCTION

La Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire (1982, chapitre 12) a été sanctionnée le 1er avril 1982. L'article 22 de la loi charge le Ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu d'en évaluer les effets et de déposer à l'Assemblée nationale deux rapports triennaux sur le sujet, soit en 1985 et en 1988. Un premier rapport a été remis à l'Assemblée nationale au printemps 1986(1). Le présent texte constitue le second rapport triennal prévu par la loi; il est un condensé d'un document de recherche portant sur les effets de l'abolition de la retraite obligatoire.

Partant des constats dégagés du premier rapport, la seconde étude pousse l'analyse du phénomène plus avant. Il ne faut pas perdre de vue qu'il s'agit du dernier rapport spécifié par la législation. L'accent a été mis sur la recherche de données les plus récentes et objectives possibles, susceptibles de fournir un éclairage supplémentaire et approfondi sur les effets de l'abolition de l'âge de la retraite obligatoire. Conformément à ce qui avait été annoncé par les auteurs du premier rapport, une enquête auprès des entreprises du secteur privé a été réalisée. Précisons qu'il ne faut pas chercher dans cette étude une réponse à toutes les interrogations ni un tableau exhaustif de l'impact de la loi puisqu'il est méthodologiquement irréaliste de penser isoler les effets attribuables à une législation aussi complexe que celle abolissant l'âge de la retraite obligatoire. Néanmoins, l'information obtenue et rassemblée ne peut que contribuer à l'amélioration des connaissances sur les effets de l'intervention gouvernementale.

Le premier chapitre du présent rapport décrit brièvement le contenu de la loi. Le second présente les objectifs visés par la loi et les effets escomptés lors de son adoption. Le troisième et dernier chapitre fournit les éléments de réponse dont nous disposons par une analyse des effets les plus mesurables de la loi.

---

(1) MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU (M.M.S.R.), Rapport triennal sur les effets de la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire, avril 1986, 28 pages.

CHAPITRE 1 LE CONTENU DE LA LOI

La loi renferme principalement deux types de dispositions. Un premier groupe consacre le droit des personnes salariées à demeurer au travail après l'âge normal de la retraite. Une deuxième série d'articles précise les modalités d'ajustement des régimes de retraite.

1.1 LE DROIT DE DEMEURER AU TRAVAIL APRES L'ÂGE NORMAL DE LA RETRAITE

Par le biais d'une modification à la Loi sur les normes du travail(L.R.Q., chapitre N-1.1) la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire permet aux gens salariés de demeurer au travail malgré le fait qu'ils aient atteint ou dépassé l'âge de la retraite prévu dans leur entreprise suivant la convention collective, le régime de retraite, une disposition législative générale ou spéciale qui leur serait applicable ou encore, la pratique en usage chez leur employeur.

Toutefois, la loi n'a pas pour effet d'interdire à un employeur de congédier, suspendre ou déplacer un individu salarié et âgé pour une cause juste et suffisante. La loi prévoit également des dispositions qui permettent de soustraire, par règlement, certaines catégories de travailleurs et de travailleuses de l'application même de la loi. Conformément à cette disposition, un règlement entré en vigueur le 28 décembre 1983 visait à exclure du champ d'application de la loi les pompiers, les membres de la Sureté du Québec et les personnes en préretraite à la date d'entrée en vigueur de la loi. Les seules autres catégories de personnes salariées qui ne se trouvent pas couvertes par la loi sont celles qui oeuvrent dans des entreprises assujetties au Code canadien du travail et les fonctionnaires du Gouvernement fédéral.

Les personnes qui se pensent lésées peuvent faire respecter leur droit de demeurer au travail après l'âge normal de la retraite en soumettant une plainte au Commissaire général du travail, à la Commission des normes du travail ou au Ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu. Le délai prévu pour déposer une plainte est de 90 jours.

1.2 LES MODIFICATIONS AUX RÉGIMES DE RETRAITE

La Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire contient une série de dispositions sur les modalités d'ajustement des régimes de retraite dans les secteurs privé et public dans le cas où des personnes salariées continuent à travailler après l'âge normal de la retraite.

Dans le secteur privé, la loi modifie certaines dispositions de la Loi sur les régimes supplémentaires de rentes (L.R.Q., chapitre R-17). Les travailleurs et les travailleuses qui participent à un régime privé de retraite voient leur rente ajournée s'ils demeurent au travail après l'âge normal de la retraite. La loi laisse la liberté aux responsables des régimes de déterminer si ces personnes doivent continuer ou non à verser des cotisations à leur régime de retraite. Il y est stipulé également que la rente doit être revalorisée de façon actuarielle à la fin de la période d'ajournement. D'autre part, il est possible à un individu salarié de demander le versement de sa rente, en tout ou en partie, pendant qu'il continue à travailler pour compenser une baisse de salaire dans le cas, par exemple, où il travaillerait à temps partiel.

Les dispositions incluses dans la loi au regard de l'ajustement des régimes privés de retraite ont pour objectif d'assurer la neutralité de la loi sur le financement des régimes de retraite. En effet, les rentes des personnes qui reportent le moment de la prise de leur retraite sont augmentées pour tenir compte de la capitalisation des sommes qui n'ont pas été versées pendant la période de report et des montants qui ne seront pas versés en raison de l'abaissement des taux de survie des bénéficiaires qui diffèrent leur retraite.

En somme, les mécanismes d'ajustement prévus dans la loi font en sorte que l'ajournement du versement de la rente ne procure ni gains ni pertes tant aux gens salariés qu'aux régimes de rentes concernés.

Dans le secteur public les modalités d'ajustement des régimes de retraite sont différentes. Les personnes qui continuent à travailler à plein temps sont tenues de cotiser au régime de retraite. La rente versée au moment de la retraite n'est pas revalorisée de façon actuarielle mais plutôt ajustée pour tenir compte du nombre d'années supplémentaires de participation (jusqu'au maximum prévu) et de l'augmentation du salaire. Dans les régimes de retraite du secteur public en effet, la rente est fonction du nombre d'années de service et du salaire moyen des cinq meilleures années. Il s'ensuit que les individus qui ont atteint le nombre maximum d'années de service (généralement 35 ans) et le traitement maximum de leur corps d'emploi ne trouvent aucune incitation financière à reporter le paiement de leurs rentes. Les personnes salariées oeuvrant dans les secteurs public et parapublic peuvent aussi demander le versement d'une rente partielle si elles gagnent un salaire réduit à la suite d'une diminution des heures de travail, par exemple. Dans ce cas, elles cessent de cotiser au régime et la partie de la rente qui ne leur est pas versée est indexée comme si elle avait été payée.

CHAPITRE 2 LES OBJECTIFS VISÉS ET LES EFFETS ESCOMPTÉS DE LA LOI

L'annonce du projet de loi au printemps 1981 a suscité de l'intérêt et une controverse dans l'opinion publique québécoise. La lecture des nombreux mémoires présentés lors de la Commission parlementaire qui a précédé l'adoption de la loi témoigne des divergences de vues au sujet d'un âge de la retraite obligatoire. Par exemple, sur plus de 400 lettres adressées au Ministre responsable à l'époque, 61% s'avéraient favorables à l'abolition de la retraite obligatoire alors que 39% s'y révélaient défavorables; des deux pétitions effectuées en 1981, il ressort qu'environ une personne signataire sur cinq se déclarait en désaccord avec le projet. Les individus ou les regroupements favorables au principe sous-tendu par le projet législatif se sentaient principalement concernés par le droit au travail des personnes âgées et les coûts sociaux alors que les opposants mettaient plutôt l'accent sur les effets déplorables anticipés tant sur les entreprises que sur le niveau du chômage. L'encadré de la page suivante rassemble les principaux éléments des points de vues s'accordant ou non avec l'intention d'abolir l'âge obligatoire de la retraite.

Pour le Ministre parrainant le projet de loi il ne s'agissait pas d'une mesure mise en place pour inciter les personnes salariées à continuer à travailler après avoir atteint 65 ans, mais bien d'une **intervention visant à éliminer un facteur de discrimination socialement inacceptable.** Le Législateur québécois a ainsi opté pour la protection d'un droit humain et fondamental en proscrivant la fixation d'un âge de la retraite obligatoire. Pour les dirigeants gouvernementaux, la loi venait confirmer le droit au travail sans discrimination d'âge et devait constituer le premier jalon d'une politique favorisant la transition entre le travail et la cessation d'activité; selon leurs propos, il fallait concevoir la retraite comme un phénomène graduel, planifié et essentiellement volontaire.

RÉSUMÉ DES PRINCIPAUX ARGUMENTS MILITANT EN FAVEUR OU EN DÉFAVEUR DE L'ADOPTION DE LA LOI SUR L'ABOLITION DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE.

EN FAVEUR	EN DÉFAVEUR
.65 ans, ou tout autre âge fixe de la retraite, constitue une discrimination flagrante et inconcevable dans une société démocratique puisqu'elle nie l'égalité des individus; la décision de départ à la retraite devrait soit être volontaire soit se fonder sur la compétence et la performance des travailleuses et des travailleurs âgés;	.65 ans, ou tout autre âge fixe de la retraite pour tout le monde, apparaît juste et équitable puisqu'elle minimise le favoritisme et fournit l'opportunité d'un retrait dans la dignité pour les gens âgés dont le niveau de rendement s'avère déficient;
.il n'y a aucune base scientifique à l'établissement d'un âge chronologique de mise à la retraite puisque le vieillissement est par essence différentiel, un âge obligatoire de la retraite ne tient aucunement compte de facteurs tels l'allongement de l'espérance de vie, les capacités et l'expérience des personnes avançant en âge ainsi que de l'irremplacable perte en capital humain;	.des coûts de production supplémentaires avec l'abolition de la retraite obligatoire puisque la main-d'oeuvre âgée coûte plus cher en salaires et en avantages sociaux; une détérioration de la productivité des entreprises à cause, aussi, du rendement déclinant des personnes âgées, des accidents du travail, des difficultés à faire entrer du sang neuf et des opportunités de promotion bloquées pour les plus jeunes; l'obligation pour les employeurs de resserrer ou de développer des contrôles de productivité pour le personnel âgé;
.les projections démographiques, couplées à la tendance à anticiper le moment de la retraite, annoncent d'inévitables pénuries de main-d'oeuvre et, en ce sens, l'abolition de l'âge obligatoire de la retraite apparaît comme une mesure pouvant jouer un rôle palliatif;	.sans âge fixe de mise à la retraite, il risque d'y avoir de trop fortes proportions de personnes salariées vieillissantes; de plus, la planification de main-d'oeuvre sera difficile s'il n'y a pas de moment prédéterminé de cessation d'activité;
.l'établissement ou le maintien de l'âge obligatoire de la retraite influencera à la hausse les coûts sociaux, notamment, au regard des fortes pressions exercées sur le système de sécurité sociale par une dépendance accrue des gens âgés, de même que par l'appauvrissement des gens qui auraient besoin de continuer à travailler ainsi que par la mise en marge et le tort psychologique subis par les personnes âgées non prêtes à se retirer.	.l'abolition de l'âge de la retraite obligatoire causera une hausse des coûts sociaux puisqu'en bloquant des possibilités pour les jeunes, elle augmentera les coûts du chômage; de même, sans âge fixe de la retraite, les opportunités pour les femmes ou les minorités éthniques se trouvent amoindries et nécessiteront des interventions gouvernementales coûteuses.

De fait, il n'y a jamais eu au Québec d'âge légal de mise à la retraite obligatoire. C'est par la coutume que se sont progressivement installées des règles et l'on peut identifier trois voies principales qui en ont favorisé le développement: les systèmes publics de pension de vieillesse ou de rentes, les conventions collectives de travail et les pratiques des employeurs. C'est uniquement parce que l'usage ou la tradition se sont graduellement transformés en contrainte, eu égard aux droits et libertés de la personne, qu'il y a eu nécessité de légiférer pour protéger ces derniers. L'objectif fondamental de la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire procède donc de considérations touchant principalement les droits humains.

Les travaux de la Commission parlementaire et la documentation relative au sujet révèlent une quasi unanimité des partenaires socio-économiques québécois quant à l'objectif principal visé par la loi. Il en a été différemment du côté des effets escomptés et l'adoption d'une mesure législative facilitant le maintien en emploi d'une main-d'oeuvre âgée surprenait quelque peu si l'on considère l'état déplorable de l'économie au début des années 1980. En effet, la récession de cette période en provoquant de pénibles contractions de l'emploi a fait grimper les taux de chômage et l'abolition de la retraite obligatoire pouvait théoriquement contribuer à amplifier ce phénomène. Dans le milieu patronal les répercussions indésirables anticipées notamment sur la productivité et sur la gestion des ressources humaines ont suscité de vives inquiétudes. On pouvait pressentir chez les employeurs la crainte d'avoir à fournir un effort d'adaptation considérable pour s'ajuster à la nouvelle règle.

Le Législateur québécois n'est pas demeuré insensible aux appréhensions soulevées, étant donné surtout la carence d'information disponible concernant tout ce qui entoure la question des effets de l'âge de la retraite. C'est ainsi qu'une disposition spécifique a été intégrée à la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire, de telle sorte que deux études portant sur les effets de la loi soient réalisées à trois années d'intervalle.

CHAPITRE 3 LES EFFETS QUANTIFIABLES DE LA LOI

La première évaluation, déposée au printemps 1986, a fourni un éclairage de base sur certains éléments d'impact de l'abolition de la retraite obligatoire. L'analyse effectuée à cette période s'est vue restreinte dans sa portée du fait de la pauvreté des sources de données utilisables à ce moment-là. De cette étude, il ressort que les taux d'emploi des gens âgés de 65 ans et plus n'ont pas connu d'augmentation suite à l'avènement de la loi et que peu de plaintes déposées au Commissaire du travail ont été accueillies favorablement (onze décisions favorables aux personnes plaignantes entre 1982 et 1984).

Compte tenu de la carence de données pour le secteur privé il n'a pas été possible aux responsables de la première étude d'y observer de quelconques changements attribuables à la loi. Les auteurs soulignent d'ailleurs la nécessité d'enquêter auprès des entreprises privées pour la préparation du second rapport triennal. D'autre part, les statistiques produites par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) ont permis de constater que les personnes participant aux différents régimes de retraite publics et qui ont eu 65 ans entre janvier 1983 et juin 1985 ont, de façon significative, profité des dispositions de la loi en reportant leur retraite. Concrètement, il y aurait eu durant cette période initiale de deux ans et demi d'application 2 135 participants ayant atteint 65 ans qui se seraient prévalus de la loi abolissant la retraite obligatoire dans les secteurs public et parapublic. Avant la législation, la possibilité de différer le moment de la retraite n'existait à toutes fins pratiques pas pour les employés du gouvernement et des organismes publics québécois.

Dans un esprit de continuité, la seconde étude des incidences de la loi s'est d'abord intéressée à la mise à jour des statistiques fournies dans le premier rapport triennal. Une analyse des nouvelles sources de données

pertinentes et utilisables a aussi été effectuée et une enquête auprès des entreprises a été réalisée. Les données actuellement disponibles permettent ainsi d'approfondir trois types d'effets de la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire.

1. Les effets sur la participation des personnes âgées au marché du travail.

2. Les effets sur les entreprises.

3. Les plaintes déposées en vertu de la loi et l'ajustement des régimes supplémentaires.

Les sections qui suivent abordent sommairement chacun de ces aspects.

3.1 LES EFFETS SUR LA PARTICIPATION DES PERSONNES ÂGÉES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

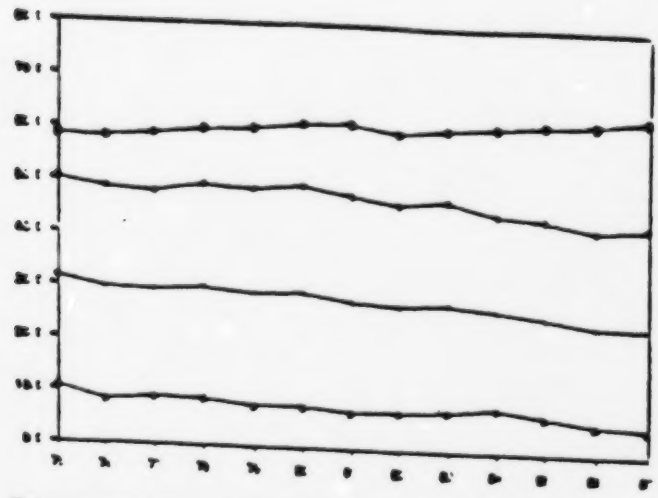
L'importance croissante de la population âgée au plan démographique ne s'est pas encore reflétée sur le marché du travail québécois. Au contraire, la part relative des personnes de 55 ans et plus dans la population active totale, comme d'ailleurs dans l'emploi global, est en baisse constante. De 1975 à 1987 la proportion des personnes de 55 ans et plus dans la population active totale est passée de 11% à 9% alors même que leur importance relative dans la population de 15 ans et plus augmentait de 20,4% à 23,7%. Cette tendance est observable aussi bien dans les groupes d'âge des 55 à 64 ans que chez les 65 ans et plus. La part des 55 à 64 ans dans la population active est ainsi passée de 9,3% à 8,0% tandis que celle des 65 ans et plus a chuté de 1,8% à 1,0% au cours de la période de référence.

En 1987, la population active âgée de 55 ans et plus s'élève à 299 000 personnes, soit 7 000 de plus qu'en 1975. Il s'agit d'une hausse de seulement 2,4% de l'effectif au cours de la période, un taux d'augmentation dix fois moindre que celui de l'ensemble de la population active qui s'établit à 24,9% pour cette période.

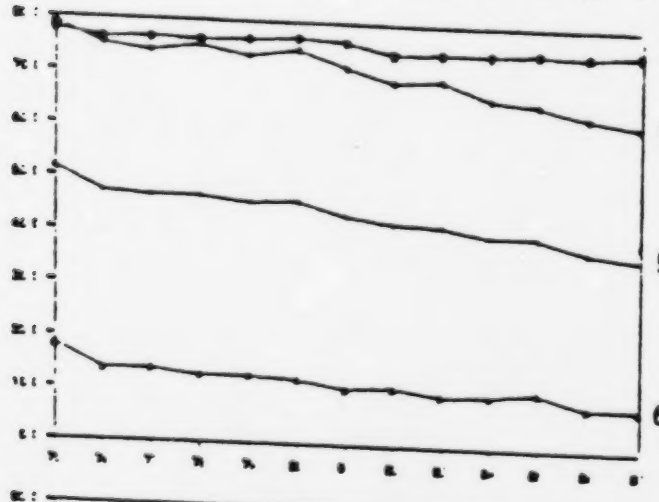
GRAPHIQUE 1

Taux d'activité selon l'âge et le sexe,
Québec, 1975 - 1987.

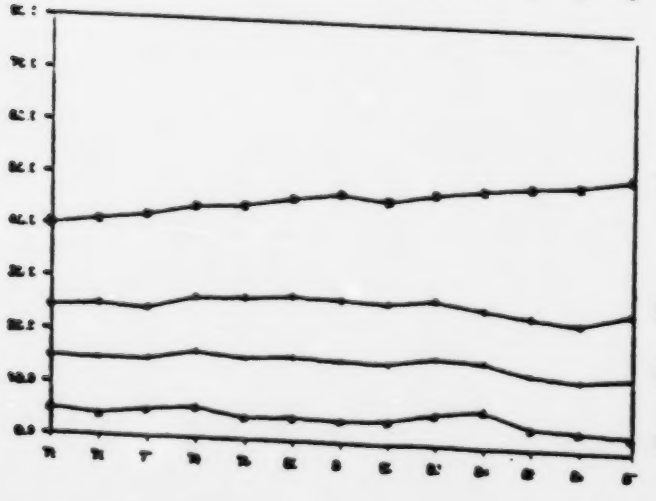
Les deux sexes



Les hommes



Les femmes



SOURCE: Statistique Canada 71-001

Chez les personnes âgées de 65 ans et plus, c'est-à-dire le groupe le plus susceptible d'être touché par la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire, le nombre de personnes actives sur le marché du travail en 1987 s'élève à seulement 33 000. Par rapport à 1975 on enregistre une baisse de 14 000 personnes dans ce groupe d'âge, soit une diminution de l'ordre de 30% de l'effectif.

Ces données illustrent bien la baisse sensible des taux de participation des personnes âgées au marché du travail. Le phénomène est d'autant plus remarquable qu'il s'inscrit à contre-courant de l'évolution du taux d'activité de l'ensemble de la population en âge de travailler. Entre 1975 et 1987, le taux d'activité de la population de 15 ans et plus affiche une nette tendance à la hausse passant de 58,5% à 63,5%, gagnant ainsi 5 points de pourcentage. Pendant le même temps, le taux de participation des personnes de 55 ans et plus décline de 7,5 points de pourcentage passant de 31,6% à 24,1%. Chez les personnes de 55 à 64 ans, le taux d'activité baisse de 50,3% à 43,2% tandis que chez les personnes de 65 ans et plus, il chute de 10,8% à 5,3%.

La baisse des taux d'activité des personnes âgées se manifeste essentiellement chez les hommes. En effet, le taux d'activité des hommes de 55 ans et plus a décru de 14,9 points de pourcentage entre 1975 et 1987 alors qu'il augmentait faiblement de 0,8 point de pourcentage pour les femmes du même groupe d'âge. La diminution des taux d'activité se chiffre à 17 points de pourcentage chez les hommes de 55 à 64 ans et à 10,2 points chez ceux de 65 ans et plus. On remarque, de plus, que la légère augmentation des taux d'activité des femmes de 55 ans et plus se retrouve uniquement dans le sous-groupe des 55 à 64 ans, dont le taux de participation au marché du travail s'est accru de 2,0 points entre 1975 et 1987. Au contraire chez les femmes de 65 ans et plus le taux d'activité a diminué de 1,9 points au cours de cette période.

On peut donc conclure que la loi abolissant la retraite obligatoire n'a pas eu d'effet perceptible sur l'évolution des taux d'activité des personnes âgées au Québec. La baisse tendancielle du taux de participation de la population âgée au marché du travail s'est poursuivie depuis l'entrée en

vigueur de la loi. Les facteurs qui incitent les travailleuses et les travailleurs à se retirer plus tôt du marché du travail continuent de jouer un rôle de premier plan dans leur décision vis-à-vis l'âge de la retraite.

A ce point de vue la flexibilité introduite dans les régimes publics et privés de retraite quand à l'âge de la prise de retraite est sans doute un facteur déterminant qui explique la baisse des taux d'activité des personnes âgées. Ainsi depuis janvier 1984 le Régime des rentes du Québec permet aux cotisants de réclamer leur rente dès l'âge de 60 ans. Cette mesure s'est révélée très populaire puisque près des deux tiers des nouveaux bénéficiaires de la rente de retraite de la Régie des rentes du Québec entre 1984 et 1987 étaient âgés de 60 à 64 ans.

Dans les régimes de retraite d'entreprises, qui couvrent environ 45% de la main-d'oeuvre rémunérée au Québec, on trouve également cet élément de flexibilité quand à l'âge de la retraite. En effet, plus de 95% des participants québécois à de tels régimes de retraite peuvent demander une retraite anticipée, moyennant la réduction de leur rente. De plus, une proportion substantielle des participants (les deux tiers) sont membres de régimes de retraite qui contiennent des dispositions ouvrant droit à des retraites hâtives sans réduction de la rente. Les conditions d'admissibilité à ces rentes spéciales sont cependant beaucoup plus restrictives que celles qui permettent une retraite anticipée avec réduction de la rente.

Finalement, la détérioration relative de la situation des personnes âgées sur le marché du travail a sûrement eu un effet négatif sur leur participation au marché du travail. Au cours des dernières années, le taux de chômage des personnes de 55 ans et plus a augmenté plus rapidement que celui de l'ensemble de la population active. Ainsi en 1981, le taux de chômage des 55 ans et plus (5,6%) était presque deux fois moins élevé que le taux global de chômage au Québec (10,3%). En 1987, l'écart entre le taux de chômage des personnes âgées (8,1%) et celui de l'ensemble de la main-d'oeuvre (10,6%) n'est plus que de 2,5 points de pourcentage. La durée moyenne du chômage s'est également accrue de façon spectaculaire chez les personnes âgées. Statistique Canada ne publie pas les données sur la durée du chômage pour les personnes de 55 ans et plus. Toutefois, on sait que pour le groupe d'âge plus vaste des 45 ans et plus la

durée moyenne du chômage s'est accrue de 16,7 semaines entre 1975 et 1987 pour atteindre 36,6 semaines. Par comparaison la durée moyenne du chômage s'est accrue de seulement 9,1 semaines pour l'ensemble des personnes en chômage au cours de la période pour atteindre 25,5 semaines.

3.2 LES EFFETS SUR LES ENTREPRISES

Comme il a été mentionné plus avant, les différents forums de discussion qui se sont tenus avant l'adoption de la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire ont fait émerger nombre de réticences face aux effets négatifs de la législation sur le fonctionnement des entreprises au Québec. Les difficultés d'obtention d'une information quantifiable sur les effets de la loi dans le secteur privé ont pu être résolues partiellement par la réalisation d'une enquête effectuée auprès des entreprises. L'étude a couvert l'ensemble du secteur privé; pour le parapublic seulement les établissements non assujettis à l'un ou l'autre des régimes de retraite de la Fonction publique, des Affaires sociales et de l'Éducation ont été sondés(1). L'univers étudié comporte ainsi plus de 176 000 établissements d'affaires oeuvrant au Québec.

Le fichier utilisé pour l'enquête était constitué d'établissements, c'est-à-dire de lieux physiques ou d'affaires et en conséquence les résultats obtenus s'appliquent à de telles unités et non à des entreprises ou à des entités juridiques. L'échantillon initial comportait près de 4 000 établissements et le taux de réponse s'élève à près de 61% en excluant de cet échantillon de départ les établissements inexistants ou mal classés. Ainsi, on compte plus de 2 000 questionnaires complétés. L'enquête s'est déroulée entre les mois de mai et juillet 1988. Le tirage de l'échantillon et l'administration du questionnaire ont été réalisés, suite à un appel d'offres, par STATBEC Inc., une firme spécialisée dans le domaine des sondages, des enquêtes et de la statistique.

---

(1) Ainsi se trouvent inclus dans l'enquête les cabinets privés de médecins et autres praticiens de la santé ou des services sociaux, les administrations publiques locales et fédérale, les universités sauf les constituantes de l'Université du Québec, les laboratoires médicaux ou autres du domaine de la santé, les institutions dispensant de la formation personnelle, etc.

L'échantillon a été conçu de manière à générer des résultats représentatifs par taille de l'effectif salarié des établissements. Il a semblé a priori que la situation des travailleuses et des travailleurs âgés du Québec pouvait se démarquer dans les petits établissements par rapport aux grandes unités de production. De plus, en raison de l'importance des grandes entreprises dans l'emploi total au Québec, il devenait important d'obtenir un portrait fiable de la situation dans les ensembles plutôt imposants en termes de nombre de personnes salariées.

A partir des informations obtenues par la voie de l'enquête, on peut affirmer que la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire n'a pas causé beaucoup de problèmes de fonctionnement aux entreprises. En effet, seulement 3/10 de 1% des établissements ont déclaré avoir eu des problèmes d'adaptation à la suite de l'entrée en vigueur de la loi. Les difficultés d'adaptation ont été pratiquement inexistantes dans les établissements employant moins de 50 personnes. Par contre, environ 6% des établissements de 50 à 199 personnes salariées et 10% de ceux de 200 et plus ont indiqué avoir rencontré des problèmes d'adaptation à cette législation. Dans le même ordre d'idée seulement 0,4% de l'ensemble des établissements ont dû modifier leur pratique de gestion du personnel âgé à cause de l'abolition de l'âge de la retraite obligatoire. Cette proportion s'élève à environ 6% dans le cas des établissements employant 50 personnes et plus.

Les établissements présentant des difficultés d'adaptation à la loi ont le plus souvent mentionné, dans l'ordre, les problèmes suivants: la baisse de la productivité, les difficultés à rajeunir le personnel et l'augmentation des coûts des avantages sociaux. Quant aux modifications qui ont du être apportées aux pratiques de gestion du personnel âgé, les plus fréquemment signalées sont celles reliées aux contrôles de la productivité et aux changements dans la nature et les conditions de travail du personnel âgé.

Une proportion substantielle des établissements (15%) ont indiqué que la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire leur a procuré des avantages. Dans les établissements comportant au moins 200 personnes employées, environ le quart d'entre eux ont affirmé que la loi leur a apporté des bénéfices. Selon

les employeurs répondants, les effets positifs générés par la loi concernent le maintien de l'expertise dans l'établissement et, dans une moindre mesure, la stabilité de la main-d'oeuvre et la formation du personnel plus jeune. Finalement environ 8% des établissements répondants sont d'avis que la loi abolissant la retraite obligatoire pourrait éventuellement leur causer des problèmes dans l'avenir lorsque leur main-d'oeuvre sera plus âgée; cette proportion s'élève à 25% pour les établissements comptant 200 personnes employées et plus.

L'enquête menée auprès des entreprises a également permis d'obtenir des informations sur la situation du personnel âgé sur le marché du travail québécois. Le sondage trace un portrait différencié de la situation selon la taille des établissements en termes d'effectif salarié. Les résultats démontrent que la problématique du personnel âgé se pose très différemment dans les grands établissements d'affaires par rapport aux petites unités de production.

On constate d'abord que les deux tiers des établissements comptant 200 personnes employées et plus sont pourvus de régimes de retraite auxquels contribue l'employeur. Dans la catégorie des établissements de moins de 20 personnes salariées et dans celle qui en dénombre de 20 à 49, les proportions d'établissements comportant des régimes de retraite ne sont respectivement que de 10% et 25%. Cette observation apparaît d'importance puisque la jurisprudence a établi que la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire protège beaucoup moins les gens salariés qui ne disposent pas d'un régime privé de retraite dans leur entreprise. En effet, les recours prévus se fondent sur l'existence d'un âge de la retraite chez l'employeur, lequel est établi par une pratique observable ou par un régime privé de retraite.

La faible proportion du personnel âgé par rapport à l'effectif total dans les établissements de petite taille est une autre constatation intéressante fournie par l'enquête. Environ 10% du personnel des établissements employant 200 personnes et plus est composé de gens âgés de 55 ans et plus. Les proportions sont seulement de 3,6% et de 5,9% dans le cas des établissements comportant moins de 20 personnes salariées et dans ceux qui en comptent de

20 à 49. La proportion peu élevée de personnel âgé dans les petits établissements peut s'expliquer de diverses façons et il vaudrait la peine d'analyser les causes du phénomène. Par exemple, s'il est démontré que les petits établissements montrent une faible propension à conserver leur personnel âgé, cela pourrait provoquer une détérioration de la situation des personnes âgées sur le marché du travail dans les prochaines années, compte tenu du vieillissement inévitable de la main-d'oeuvre et de la prolifération des petits établissements au Québec.

Parmi les autres informations tirées de l'enquête, on ne peut passer sous silence la faible proportion des entreprises qui ont adopté des mesures spéciales de gestion des ressources humaines spécifiquement destinées à leur personnel âgé. Même dans les établissements employant plus de 200 salariés - qui ont presque tous du personnel âgé - seulement 7% ont indiqué avoir mis en place des mesures de gestion de main-d'oeuvre particulièrement destinées à leur personnel âgé.

La Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire s'applique également aux personnes salariées oeuvrant dans la Fonction publique québécoise ainsi que dans les secteurs de l'Éducation et des Affaires sociales. En décembre 1986, il y avait 1 212 personnes salariées, âgées de plus de 65 ans et qui étaient toujours au travail dans le secteur public. Entre janvier 1983 - date d'entrée en vigueur de la loi dans le secteur public - et décembre 1986 on a dénombré 3 127 personnes qui ont continué à travailler après avoir atteint 65 ans. Ce nombre représente 23,2% du total des participants actifs ou retraités aux régimes publics de retraite et qui ont atteint 65 ans au cours de cette période. Il est à noter que les trois quarts de ces personnes âgées de plus de 65 ans qui restent en poste dans le secteur public ont complété moins de 15 ans de service. Elles auraient droit en conséquence à moins de 30% de leur salaire final si elles prenaient leur retraite. Ce sont donc des personnes qui, à 65 ans, n'ont pas accumulé le nombre d'années de service requis pour avoir droit à la rente maximale qui continuent à travailler après 65 ans.

La majeure partie (75%) des gens qui demeurent en emploi après 65 ans dans les secteurs public et parapublic sont membres du R.R.E.G.O.P., un régime de retraite introduit en 1973 et qui, par conséquent, compte un certain nombre de membres âgés n'ayant pas accumulé beaucoup d'années de service. Pour cette raison la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) prévoit que le nombre de personnes salariées oeuvrant toujours dans ces secteurs après avoir atteint 65 ans devrait continuer de croître pendant quelques années pour atteindre un maximum de 1 500 employés. Par la suite ce nombre devrait décroître au fur et à mesure que le temps de service et donc le niveau de la pension des participants qui atteignent 65 ans augmentera. La CARRA estime en outre, à partir de l'expérience vécue au cours des trois premières années d'application de la loi, que les personnes qui poursuivent leur travail après l'atteinte de leurs 65 ans restent actives pendant 18,8 mois en moyenne.

3.3 LES PLAINTES DÉPOSÉES EN VERTU DE LA LOI ET L'AJUSTEMENT DES RÉGIMES SUPPLÉMENTAIRES

3.3.1 LES PLAINTES DÉPOSÉES EN VERTU DE LA LOI

La loi permet aux personnes salariées qui se sentent lésées dans leur droit de demeurer au travail après l'âge de la retraite de déposer une plainte auprès de la Commission des normes du travail (C.N.T.) ou directement auprès du Commissaire du travail.

De 1982, date d'entrée en vigueur de la loi, à 1987 la C.N.T. a reçu 243 plaintes en vertu des articles 122.1 et 123.1 de la Loi sur les normes du travail qui interdisent la retraite obligatoire. Parmi ces plaintes, 76 n'ont pas donné lieu à une enquête en raison du désistement des personnes plaignantes et 77 ont été référées au Commissaire du travail. Seulement 12 cas ont abouti à un règlement satisfaisant des parties suite à l'intervention de la C.N.T. et ont mené soit à la réintégration de l'individu, soit au versement d'une

indemnité compensatoire. En outre, pour 78 causes logées en début de période il est impossible d'en connaître l'aboutissement en raison de problèmes rencontrés lors de la refonte du système informatique de la Commission des normes du Travail en 1982 et 1983.

Parallèlement au cours de la période 1982 à 1987, on recense 233 plaintes déposées au Commissaire du travail, incluant celles référées par la Commission des normes du travail. Plus de 70% de ces plaintes (168) ont fait l'objet d'un désistement de la part des personnes les ayant déposées. En outre, 52 causes ont été rejetées par les Commissaires tandis que seulement 13 réclamations ont été accueillies favorablement.

Si l'une ou l'autre des parties en cause n'est pas satisfaite de la décision du Commissaire du Travail, la législation permet d'en appeler auprès du Tribunal du travail. C'est ainsi qu'au cours de la période de référence (1982 à 1987) il n'a été possible de retracer que quatre (4) jugements du Tribunal du travail portant sur des cas de mise à la retraite obligatoire. Dans trois (3) cas la décision du Commissaire a été renversée alors que pour une (1) cause elle a été confirmée.

Les décisions du Commissaire du travail et les jugements du Tribunal du travail permettent de clarifier la portée de la loi et ses limites d'application. Ainsi sur les 52 plaintes qui ont été rejetées, 18 concernaient des cas de mise à la retraite avant que les individus salariés n'aient atteint l'âge normal de la retraite prévu chez leur employeur. La loi ne s'applique donc pas si la personne salariée n'est pas parvenue à l'âge normal de la retraite en vigueur chez son employeur.

D'un autre côté, neuf (9) plaintes ont été rejetées parce que l'employeur a su prouver que ce sont des facteurs comme les changements technologiques, administratifs ou économiques qui justifièrent la mise à pied ou la réduction des heures de travail et non le fait d'avoir atteint l'âge de la retraite. En 1986 toutefois, le Tribunal du travail a renversé deux (2) décisions de ce type et exigé la réintégration des plaignants, jugeant la preuve présentée par l'employeur insuffisante. Ces décisions établissent que les employeurs doivent

invoquer des motifs valables pour licencier une personne salariée qui a atteint l'âge de la retraite, tels le ralentissement des affaires ou l'introduction d'équipements utilisant moins de main-d'oeuvre. De plus, l'employeur doit aussi prouver que lorsqu'une mise à pied s'impose, il n'a d'autre choix que de mettre à pied la personne qui a atteint l'âge de la retraite parce que, par exemple, elle se trouve à avoir le moins d'ancienneté par rapport aux autres.

Neuf (9) décisions concluaient que les faits soulevés par les personnes plaignantes n'avaient pas de rapport avec l'âge de la retraite. De même, une cause rejetée concernait un salarié du Gouvernement fédéral donc non couvert par la Loi sur les normes du travail. Huit (8) plaintes ont subi un rejet parce que les mises à la retraite se sont effectuées avant que la loi ne s'applique spécifiquement aux individus touchés. Il convient de noter que la loi prévoyait un calendrier d'application variable selon le type d'industrie et la date d'échéance des conventions collectives. Pour quatre (4) causes l'employeur a prouvé à la satisfaction du Commissaire que les personnes ayant déposé une plainte n'étaient plus en mesure d'effectuer le travail requis. Ces décisions ont établi qu'une productivité insuffisante du travailleur ou de la travailleuse est considérée comme une cause juste de congédiement.

Trois (3) décisions ont établi que la loi ne couvre pas le personnel salarié des entreprises où il n'existe pas de pratique établie en matière d'âge de retraite et c'est souvent le cas là où il n'y a pas de régime privé de retraite. L'une de ces décisions portée en appel fut d'ailleurs confirmée par le Tribunal du travail. Sur cette même base le Tribunal du travail invalidait en 1985 une autre décision du Commissaire du travail ayant accueilli une plainte d'une salariée qui avait été mise à la retraite à l'âge de 65 ans. Parce qu'il n'y avait pas de régime privé de pension dans cette entreprise, ni de pratique établie quant à l'âge de la retraite chez cet employeur, le juge a conclu que le congédiement ne pouvait être contesté au moyen des articles de la Loi sur les normes du travail interdisant la retraite obligatoire. En effet, ce recours est basé sur l'existence d'un âge de la retraite dans l'entreprise, lequel est déterminé par une pratique ou un régime privé de retraite. Ces décisions limitent considérablement la portée de la loi dans la mesure où moins de 45% des gens salariés sont couverts par un régime de retraite privé au Québec.

Les personnes salariées non couvertes par la loi peuvent par contre se référer à d'autres articles de la Loi sur les normes du travail proscrivant le congédiement sans cause juste et suffisante de salariés qui justifient cinq ans de service chez un même employeur. Les personnes salariées peuvent également, depuis 1983, recourir à la législation québécoise sur les droits de la personne qui, à l'article 10, interdit la discrimination en raison de l'âge.

En ce qui concerne les treize (13) revendications accueillies favorablement par le Commissaire du travail, il s'agit de cas où l'employeur n'a pu démontrer qu'il existait une cause juste et suffisante pour appuyer le congédiement. Le Commissaire concluait alors que la mise à pied provenait du fait que les individus avaient atteint ou dépassé l'âge de la retraite. La majeure partie de ces décisions favorables aux personnes plaignantes ont été rendues peu après l'entrée en vigueur de la loi. En ce sens elles dénotent un manque d'information chez les employeurs quant aux dispositions de la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire. Depuis 1985 on ne relève que trois (3) plaintes accueillies favorablement, incluant les deux (2) cas mentionnés plus avant, soit ceux rejetés au départ par le Commissaire du travail puis portés en appel au Tribunal du travail qui renversa la décision première.

3.3.2 L'AJUSTEMENT DES RÉGIMES SUPPLÉMENTAIRES DE RENTES

La Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire amende la Loi sur les régimes supplémentaires de rentes. Elle précise les modalités d'ajustement des régimes privés de retraite dans le cas où des individus salariés continuent à travailler après avoir atteint l'âge normal de la retraite. La Régie des rentes du Québec est chargée de surveiller l'application de la Loi régissant les régimes privés de retraite. En date de décembre 1987, 48 régimes supplémentaires de rentes sur un total de 4 700 n'étaient pas encore conformes aux modifications requises aux régimes privés de retraite par la loi abolissant la retraite obligatoire. À cet effet, ces régimes non conformes à la loi doivent faire l'objet d'un examen de la part de la Régie des rentes afin que les ajustements appropriés soient apportés dans un délai raisonnable.

CONCLUSION

En définitive, il est possible de conclure à partir de l'étude réalisée que la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire se révèle globalement de peu d'effet tant sur la participation de la main-d'oeuvre âgée au marché du travail que sur la productivité ou la gestion des entreprises au Québec. La tendance générale observée à la retraite hâtive se maintient, les taux d'activité des personnes âgées continuent de baisser et les employeurs déclarent s'être bien adaptés à la nouvelle règle.

L'enquête effectuée récemment pour les fins du présent rapport indique bien que les proportions de personnes qui diffèrent leur retraite sont relativement peu élevées, voire marginales, et que les entreprises n'ont pas eu à faire face à trop de répercussions négatives. De plus, les renseignements obtenus sur l'application administrative de la loi abolissant la retraite obligatoire laissent croire que les employeurs ont su s'ajuster sans trop de difficultés aux nouveaux droits accordés aux personnes salariées. Le nombre de plaintes accueillies favorablement depuis l'entrée en vigueur de la loi est demeuré relativement restreint.

En fait, la participation au marché du travail de la main-d'oeuvre âgée ne s'est pas accrue et les effets néfastes anticipés sur le chômage ou pour les entreprises ne semblent pas s'être manifestés de façon significative. L'importance croissante de la population âgée dans la structure démographique du Québec ne s'est pas encore reflétée dans la composition de la main-d'oeuvre et les facteurs qui incitent à se retirer tôt du marché du travail ont continué d'agir sur les décisions de retraite des gens âgés.

ANNEXE A: TABLEAUX STATISTIQUES

TABLEAU A.1

Les caractéristiques des personnes salariées, occupées ou en chômage, âgées de 55 à 69 ans, Québec, décembre 1986.

	55-64 ans	65-69 ans	55-69 ans
nombre de personnes salariées	194 896	21 093	215 989
répartition selon le sexe (%)			
.hommes	66,8	60,6	66,2
.femmes	33,2	39,4	33,8
répartition selon l'état matrimonial (%)			
.vie maritale	78,4	68,5	77,5
.célibat	7,9	18,1	8,9
.autre	13,7	13,4	13,6
répartition selon le niveau de scolarité (%)			
.0 - 8 années	44,1	n.d.	42,6
.secondaire	35,6	n.d.	34,3
.post-secondaire	11,4	n.d.	12,3
.universitaire	8,9	n.d.	10,8
répartition selon le secteur d'activité(%)			
.primaire (1)	3,2	n.d.	2,8
.secondaire (1)	34,1	n.d.	31,8
.tertiaire (1)	62 7	88,0	65,4
répartition selon la profession (%)			
.direction	21,7	n.d.	24,6
.soutien administratif	17,6	n.d.	16,9
.service	12,3	n.d.	13,1
.commerce	8,2	n.d.	8,5
.traitement et transformation	18,0	n.d.	16,4
.construction	7,5	n.d.	6,7
.autre	14,7	n.d.	13,8

SOURCE: Compilation spéciale de l'Enquête sur l'activité de Statistique Canada, E.P.A., semaine du 12 décembre 1986. Les données ont été arrondies à la première décimale.

n.d.: donnée non disponible.

(1): ne comprend que les personnes occupées.

TABLEAU A.1 (suite)

Les caractéristiques des personnes salariées et occupées, âgées de 55 à 69 ans, Québec, décembre 1986.

	55-64 ans	65-69 ans	55-69 ans
répartition selon la syndicalisation (%)			
.oui	48,2	16,0	44,8
.non	51,8	84,0	55,2
répartition selon la présence d'un régime de retraite (%)			
.oui	53,7	22,9	50,5
.non	46,3	77,1	49,5
répartition selon les heures travaillées par semaine (%)			
.moins de 30 heures	14,2	35,7	16,5
.30 - 40 heures	77,1	55,5	74,8
.plus de 40 heures	8,7	8,8	8,7
répartition selon le type d'emploi (%)			
.temps plein	85,8	64,3	83,5
.temps partiel	14,2	35,7	16,5
répartition selon le salaire horaire (%)			
.10,00$ et moins	41,7	52,9	42,9
.10,01$ à 14,00$	30,0	31,9	30,2
.plus de 14,00$	28,3	15,2	26,9
moyenne d'heures travaillées par semaine	36,7	32,7	n.d.
salaire horaire moyen ($)	11,84	9,57	n.d.

SOURCE: Compilation spéciale de l'Enquête sur l'activité de Statistique Canada, E.P.A., semaine du 12 décembre 1986. Les données ont été arrondies à la première décimale.

n.d.: donnée non disponible.

TABLEAU A.2

L'évolution de la situation des personnes de 55 ans et plus sur le marché du travail, moyennes annuelles. Québec, 1975 - 1987.

VARIABLES ET ANNÉES	55 - 64 ans			65 ans et plus			55 ans et plus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Population active (milliers)									
1975	182	63	245	35	12	47	217	75	292
1976	177	65	243	27	10	37	204	76	280
1977	178	65	244	28	14	41	206	79	285
1978	185	73	258	26	16	42	211	89	300
1979	184	76	260	27	12	39	211	87	298
1980	191	79	270	27	13	40	218	92	310
1981	187	80	267	24	13	37	211	93	304
1982	185	80	265	26	14	39	210	94	305
1983	190	85	276	23	19	43	213	105	318
1984	185	82	267	24	24	47	209	105	314
1985	186	80	265	27	14	41	212	94	306
1986	182	77	259	21	13	34	203	90	293
1987	180	86	266	21	12	33	201	97	299
Taux d'activité (%)									
1975	79,0	24,4	50,3	18,2	5,1	10,8	51,6	14,9	31,6
1976	75,2	24,9	48,7	13,8	4,1	8,3	47,4	14,7	29,6
1977	74,0	24,3	47,8	13,9	5,2	8,9	46,8	14,8	29,3
1978	75,2	26,6	49,5	12,8	5,8	8,8	46,8	16,3	30,0
1979	73,5	26,9	48,8	12,8	4,2	7,8	45,8	15,5	29,1
1980	74,8	27,5	49,7	12,3	4,4	7,8	46,1	15,9	29,4
1981	71,6	27,1	48,0	10,7	4,2	7,0	43,6	15,5	28,0
1982	69,1	26,7	46,6	11,2	4,4	7,3	42,4	15,3	27,4
1983	69,6	27,7	47,5	9,9	6,0	7,6	42,1	16,6	28,0
1984	66,3	26,2	45,1	10,0	7,1	8,3	40,4	16,3	27,0
1985	65,4	25,1	44,4	10,9	4,1	7,0	40,3	14,2	25,8
1986	63,2	24,1	42,5	8,2	3,7	5,6	37,7	13,4	24,2
1987	61,8	26,4	43,2	8,2	3,2	5,3	36,7	14,1	24,1

Source: Statistique Canada, 71-001

TABLEAU A.2 (suite)

L'évolution de la situation des personnes de 55 ans et plus sur le marché du travail, moyennes annuelles. Québec, 1975 - 1987

VARIABLE ET ANNÉES	55 - 64 ans			65 ans et plus			55 ans et plus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Taux de chômage (%)									
1975	5,3	6,1	5,5	n.d.	n.d.	n.d.	5,8	6,0	5,8
1976	5,1	6,1	5,4	n.d.	n.d.	n.d.	4,7	5,5	5,0
1977	7,6	7,1	7,4	n.d.	n.d.	n.d.	6,8	5,9	6,6
1978	7,5	8,3	7,7	n.d.	n.d.	n.d.	6,8	7,2	6,9
1979	6,1	5,9	6,0	n.d.	n.d.	n.d.	5,5	5,6	5,5
1980	6,1	6,3	6,2	n.d.	n.d.	n.d.	5,5	5,6	5,5
1981	6,1	6,2	6,1	n.d.	n.d.	n.d.	5,7	5,3	5,6
1982	9,1	8,6	8,9	n.d.	n.d.	n.d.	8,3	7,5	8,1
1983	9,6	10,0	9,7	n.d.	n.d.	n.d.	8,9	8,4	8,7
1984	9,7	9,4	9,6	n.d.	n.d.	n.d.	8,8	7,6	8,4
1985	10,6	9,7	10,3	n.d.	n.d.	n.d.	9,5	8,4	9,2
1986	9,2	10,4	9,5	n.d.	n.d.	n.d.	8,7	9,3	8,9
1987	8,5	8,8	8,6	n.d.	n.d.	n.d.	8,1	8,1	8,1

SOURCE: Statistique Canada, 71-001

n.d.: donnée non disponible

TABLEAU A.3

Principaux résultats de l'enquête auprès des entreprises

VARIABLES	ÉTABLISSEMENTS (1)					PERSONNES SALARIÉES (2)				
	TAILLE DE L'EFFECTIF					TAILLE DE L'EFFECTIF				
	0-19	20-49	50-199	200 et +	TOTAL	0-19	20-49	50-199	200 et +	TOTAL
GÉNÉRAL										
.nombre	154 619	14 144	6 310	1 077	176 150	744 413	413 075	527 330	780 681	2 465 499
.répartition (%)	87,8	8,0	3,6	0,6	100,0	30,2	16,8	21,4	31,7	100,0
PRÉSENCE D'UN SYNDICAT (%)	8,8	26,2	52,2	70,3	12,1	12,4	27,4	56,3	83,0	46,6
EXISTENCE D'UN RÉGIME DE RETRAITE (%)	10,3	25,5	50,0	66,0	13,3	13,7	28,8	52,1	80,4	45,6
PRÉSENCE DE PERSONNEL ÂGÉ (%)										
.55 - 64 ans	9,0	35,0	69,9	88,6	13,7	3,0	5,3	6,0	9,5	6,1
.65 ans et +	1,7	8,0	22,3	53,0	3,2	0,6	0,6	0,8	0,5	0,6
.55 ans et +	9,8	37,4	70,5	88,8	14,7	3,6	5,9	6,8	10,0	6,7
EXISTENCE D'UN ÂGE NORMAL DE LA RETRAITE (%)	6,7	16,8	47,2	65,4	9,3	8,5	17,4	46,4	82,5	41,2

SOURCE: M.M.S.R., sondage auprès des établissements, Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire, 1988.

(1) sauf pour les 2 premières variables qui présentent la répartition des établissements selon la taille de l'effectif salarié, les données indiquent la proportion du total des établissements de la catégorie visée qui présente la caractéristique énoncée dans la colonne "variable".

(2) sauf pour les 2 premières variables qui présentent la répartition de l'effectif salarié selon la taille des établissements, les données indiquent la proportion du total de l'effectif de la catégorie visée qui est employée dans les établissements présentant la caractéristique énoncée dans la colonne "variable".

TABLEAU A.3 (suite)

Principaux résultats de l'enquête auprès des entreprises

VARIABLES	ÉTABLISSEMENTS (1)					PERSONNES SALARIÉES (2)				
	TAILLE DE L'EFFECTIF					TAILLE DE L'EFFECTIF				
	0-19	20-49	50-199	200 et +	TOTAL	0-19	20-49	50-199	200 et +	TOTAL
EXISTENCE DE PERSONNEL S'ÉTANT RETIRÉ EN 1987 (%)	0,6	7,2	20,2	60,3	2,2	0,2	0,4	0,4	2,5	1,0
EXISTENCE DE PERSONNES SALARIÉES AYANT RETARDÉ LEUR RETRAITE EN 1987 (%)	1,1	6,7	19,7	41,8	2,5	0,3	0,2	0,6	0,4	0,4
DURÉE HABITUELLE DU TRAVAIL DES PERSONNES QUI RETARDENT L'ÂGE DE LEUR RETRAITE (%)										
.moins de 2 ans	18,5	47,2	61,2	57,9	33,8	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
.2 ans et plus	81,5	52,8	38,8	42,1	66,2	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
EXISTENCE DE MESURES POUR FAVORISER LA RETRAITE DIFFÉRÉE (%)	1,0	2,5	1,7	0,8	1,1	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

SOURCE: M.M.S.R., sondage auprès des établissements, Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire, 1988.

(1) sauf pour les 2 premières variables (p. 27), les données indiquent la proportion du total des établissements de la catégorie visée qui présente la caractéristique énoncée dans la colonne "variable".

(2) sauf pour les 2 premières variables (p. 27), les données indiquent la proportion du total de l'effectif de la catégorie visée qui est employée dans les établissements présentant la caractéristique énoncée dans la colonne "variable".

n.d.: donnée non disponible

TABLEAU A.3 (suite)

Principaux résultats de l'enquête auprès des entreprises

VARIABLES	ÉTABLISSEMENTS (1)					PERSONNES SALARIÉES (2)				
	TAILLE DE L'EFFECTIF					TAILLE DE L'EFFECTIF				
	0-19	20-49	50-199	200 et +	TOTAL	0-19	20-49	50-199	200 et +	TOTAL
EXISTENCE DE MESURES POUR FAVORISER LA RETRAITE ANTICIPÉE (%)	1,4	5,2	10,0	39,0	2,2	2,5	5,2	11,3	59,2	22,8
EXISTENCE D'AUTRES TYPES DE MESURES DESTINÉES AU PERSONNEL ÂGÉ (%)	0,2	0,8	2,2	6,9	0,4	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
EXISTENCE DE PROBLÈMES D'ADAPTATION À LA LOI ABOLISSANT LA RETRAITE OBLIGATOIRE (%)	0,1	0,4	5,7	10,0	0,3	0,0	0,4	5,9	8,5	4,0
PRÉSENCE D'AVANTAGES LIÉS À LA LOI ABOLISSANT LA RETRAITE OBLIGATOIRE (%)	13,8	17,0	27,5	24,9	14,6	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

SOURCE: M.M.S.R., sondage auprès des établissements, Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire, 1988.

(1) sauf pour les 2 premières variables (p. 27), les données indiquent la proportion du total des établissements de la catégorie visée qui présente la caractéristique énoncée dans la colonne "variable".

(2) sauf pour les 2 premières variables (p. 27), les données indiquent la proportion du total de l'effectif de la catégorie visée qui est employée dans les établissements présentant la caractéristique énoncée dans la colonne "variable".

n.d.: donnée non disponible.